



Metodologie privind acordarea de salarii diferențiate pentru personalul angajat în UTCB



<https://utcb.ro/descopera/regulamente/>

Metodologie privind acordarea de salarii diferențiate pentru personalul angajat în UTCB

Aprobat

Anexa 1 la Hotărârea Senatului nr.545/20.01.2022

CUPRINS

CAPITOLUL I – Dispoziții generale	1
CAPITOLUL II – Criterii de acordare.....	2
CAPITOLUL III - Dispoziții finale și tranzitorii.....	3

CAPITOLUL I – Dispoziții generale

Art. 1 Metodologia este în acord cu prevederile Cartei și Regulamentului de Organizare și Funcționare al Universității Tehnice de Construcții București, precum și cu legislația națională aplicabilă:

- (1) Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- (2) Legea nr. 1/2011 - a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
- (3) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 2

- (1) Prezenta metodologie are în vedere cadrul general pentru stabilirea de salarii diferențiate pentru personalul angajat în Universitatea Tehnică de Construcții București (UTCB).
- (2) Toate categoriile de personal din UTCB pot beneficia de salarii diferențiate în condițiile legii și cu respectarea prevederilor prezentei metodologii. Nu pot beneficia de salarii diferențiate angajații care au fost sancționați disciplinar în ultimele 36 de luni anterior acordării salariului diferențiat. În cazul în care un angajat este sancționat disciplinar în perioada în care primește salariu diferențiat, plata acestuia se sistează la data emiterii deciziei de sancționare.
- (3) Sumele brute cumulate acordate ca salarii diferențiate nu pot depăși 30% din salariul de bază al beneficiarului și se includ în salariul brut al acestuia, ca și componentă salarială distinctă. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.
- (4) Perioada de acordare a salariilor diferențiate este de cel puțin o lună și de cel mult 12 luni și poate fi reînnoită, fără a depăși data de 31 decembrie a anului în care se acordă.

Art. 3

- (1) Salariile diferențiate se acordă în baza unui „Referat de recomandare” întocmit conform modelului din Anexa nr. 1, însoțit de documente justificative anexate, dacă este cazul, aprobat de Consiliul de Administrație.
- (2) Referatul de recomandare poate fi întocmit de către un șef ierarhic superior (Rector, Președinte Senat, Prorector, Director CSUD, Decan, Prodecan, Director de Departament didactic, Director Școala Doctorala, Director General Administrativ sau Director de Direcție, Centru, Serviciu sau Birou, după caz).
- (3) În Referatul de recomandare trebuie să se facă referire concretă cel puțin la îndeplinirea unui criteriu sau la desfășurarea unei activități de către angajatul recomandat, dintre cele prevăzute la **Capitolul de criterii de acordare** după caz, să se specifice suma brută lunară propusă spre acordare ca salariu diferențiat, precum și procentul din salariul brut și să se precizeze perioada de acordare.
- (4) Referatele de recomandare sunt avizate privind încadrarea în bugetul aprobat și privind respectarea prevederilor prezentei metodologii de către Prorectorul responsabil cu patrimoniul universității și politicile de resurse umane și administrative.
- (5) Referatele de recomandare, după avizarea de Prorectorul responsabil, se depun la Cabinetul Rectorului, spre a fi supuse aprobării în Consiliului de Administrație.
- (6) Perioada de soluționare / aprobare a Referatului de recomandare este de maxim 30 de zile calendaristice de la data primirii, iar salariile diferențiate se acordă începând cu data de întâi a lunii următoare.
- (7) În baza aprobării Consiliului de Administrație, Rectorul emite o decizie privind acordarea salariului diferențiat.
- (8) Decizia Rectorului se comunică Direcției Resurse Umane și Salarizare pentru punerea acesteia în aplicare.

Art. 4 După aprobarea bugetului și în funcție de sumele alocate, Consiliul de Administrație stabilește anual, până la finalul lunii februarie un buget, exprimat ca valoare absolută pentru acordarea unor salarii diferențiate pentru personalul din UTCB, din veniturile proprii. În cursul anului, acest buget poate fi modificat prin hotărâre a Consiliului de Administrație.

Art. 5 Pentru personalul didactic de predare și de cercetare se poate acorda salariu diferențiat doar dacă activitățile cuprinse în referatul de recomandare sunt în afara celor aferente funcției de bază (conform normelor A și B) și nu sunt remunerate prin alte componente salariale.

Art. 6 Activitățile corespunzătoare normei B cuprind:

- (1) Activități de cercetare
- (2) Activități didactice auxiliare
- (3) Activități administrative de organizare a procesului didactic și de cercetare

CAPITOLUL II – Criterii de acordare

Art. 7 . Personalul didactic de predare și personalul de cercetare poate beneficia de salariu diferențiat dacă realizează în anul curent, sau a realizat în anul calendaristic precedent cel puțin una dintre activitățile următoare, ce nu sunt remunerate prin alte componente salariale sau prin contracte individuale de muncă, încheiate cu UTCB, pentru desfășurarea aceluiași activități:

- (1) participarea la elaborarea și implementarea unor proiecte care contribuie la creșterea capacității instituționale;
- (2) realizarea unor activități la solicitarea conducerii UTCB/facultății/departamentului, în interesul universității sau a comunității academice.

Art. 8 Personalul didactic-auxiliar poate beneficia de salariu diferențiat dacă realizează în anul curent, sau a realizat în anul calendaristic precedent cel puțin una dintre activitățile următoare, ce nu sunt remunerate prin alte componente salariale sau prin contracte individuale de muncă, încheiate cu UTCB, pentru desfășurarea aceluiași activități:

- (1) desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității;
- (2) propunerea unor soluții de eficientizare a muncii sau de reducere a costurilor care s-au dovedit viabile în urma implementării acestora;
- (3) îndeplinirea sarcinilor atribuite suplimentar pe anumite perioade de timp;
- (4) îndeplinirea sarcinilor atribuite suplimentar, preluate din posturi vacante;
- (5) desfășurarea de activități/operațiuni în regim de urgență;
- (6) elaborarea și coordonarea de proiecte care să contribuie la creșterea capacității instituționale (în afara activității aferente funcției de bază și care nu sunt remunerate prin alte componente salariale sau prin contracte individuale de muncă, încheiate cu UTCB, pentru desfășurarea aceluiași activități);
- (7) derularea altor activități specifice sau îndeplinirea altor criterii privind calitatea activității desfășurate la nivel de facultate (doar pentru personalul didactic-auxiliar încadrat la nivelul facultății respective).

Art. 9 Personalul nedidactic poate beneficia de salariu diferențiat dacă realizează în anul curent, sau a realizat în anul calendaristic precedent cel puțin una dintre activitățile următoare, ce nu sunt remunerate prin alte componente salariale sau prin contracte individuale de muncă, încheiate cu UTCB, pentru desfășurarea aceluiași activități:

- (1) desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității;
- (2) propunerea unor soluții de eficientizare a muncii sau de reducere a costurilor care s-au dovedit viabile în urma implementării acestora;
- (3) îndeplinirea sarcinilor atribuite suplimentar pe anumite perioade de timp
- (4) îndeplinirea sarcinilor atribuite suplimentar, preluate din posturi vacante;
- (5) desfășurarea de activități/operațiuni în regim de urgență;
- (6) derularea altor activități specifice sau îndeplinirea altor criterii privind calitatea activității la nivel de facultate (doar pentru personalul nedidactic încadrat la nivelul facultății respective).

CAPITOLUL III - Dispoziții finale și tranzitorii

Art. 10 La acordarea salariilor diferențiate se va ține cont și de punctajul/calificativul obținut în ultimii 3 ani la evaluarea performanțelor profesionale.

Art. 11 Nu se acordă salarii diferențiate salariaților pensionați care cumulează pensia cu salariul.

Art. 12 Consiliul de Administrație, în urma analizei referatului, poate aproba acordarea salariului diferențiat în forma propusă sau cu modificarea perioadei și/ sau a procentului propus.

Art. 13 Activitatea personalului pentru care s-a aprobat acordarea salariilor diferențiate poate fi analizată periodic de Consiliul de Administrație, care poate dispune încetarea acordării acestora sau diminuarea perioadei de timp și/sau a procentului acordat, dacă nu mai subzistă motivele pentru care au fost acordate, sau pentru alte motive temeinic justificate.

Art. 14 Consiliul de Administrație poate hotărî acordarea de salarii diferențiate și ca un instrument de motivare și de fidelizare a angajaților valoroși, în baza unui Referat de recomandare din partea unui membru al Consiliului de Administrație sau al Președintelui Senatului.

Art. 15 Prezenta metodologie (ediția I) a fost aprobată în ședința de Senat din data de 19 ianuarie 2022.

Decizie CA	Avizat, Prorector responsabil cu patrimoniul universității și politicile de resurse umane și administrative
------------	---

REFERAT DE RECOMANDARE

Se recomandă

Numele și prenumele			
titular/ă al/a postului/funției de			
din cadrul facultății / școlii doctorale / departamentului / direcției / centrului / serviciului / biroului			
pentru acordarea unui salariu diferențiat în sumă brută de / procent din salariul brut		pe perioada	

având în vedere faptul că desfășoară / a desfășurat următoarele activități:

--

Se anexează prezentului referat de recomandare următoarele documente justificative:

Întocmit
Nume și Prenume
Semnătură
Data: